

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPETENSI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK RIAU KEPRI
KANTOR PUSAT PEKANBARU**

Oleh :

Siti Khuzaimah

Pembimbing : Restu dan Ahmad Rifqi

Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : sity.khuzaimah@yahoo.com

*The Influence Of Career Development, Competence And Work Environment On
The Job Satisfaction Employees at PT. Bank RiaU Kepri
head office Pekanbaru*

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of career development, competence, and work environment partially or simultaneously on the job satisfaction employees at pt. bank riau kepri head office pekanbaru. The population in this study were all employees totaling 276 employees and 73 employees were sampled by using the formula slovin, using instrumental testing the validity, reliability and classic assumption test. The analytical method used in this study is descriptive analysis and multiple linear regression analysis using SPSS 21 for windows. From the results of the testing that has been done, simultaneous regression test (F-test) showed that the variables of career development, competence and work environment simultaneously significant effect on job satisfaction employees. And the results of the partial test (t test) showed that the variables of job career development, competence and work environment partially significant effect on job satisfaction employees. The result of the calculation of the coefficient of determination (R^2) is equal to 0,779, which means, career development, competence, and work environment jointly affect the job satisfaction employees amounted to 77.9%, while the remaining 22.1% is influenced by other variables that not examined in this study.

Keywords : Career Development, Competence, Work Environment, and Job Satisfaction Employees.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilakukan untuk menarik, mengembangkan, dan memelihara sebuah angkatan kerja yang efektif dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia

(SDM) merupakan aset penting yang harus dimiliki dan dijaga oleh perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan karena merupakan penggerak roda utama kehidupan masyarakat. Sumber Daya Manusia (SDM) juga merupakan sumber daya paling penting untuk dapat memenangkan persaingan,

karena merupakan tulang punggung dari sistem yang dirancang, metode yang diterapkan dan teknologi yang digunakan. Memiliki karyawan yang mempunyai skill dan efektif dalam bekerja merupakan salah satu kunci sukses perusahaan. Oleh karena itu SDM perlu dikelola secara baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan perusahaan.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam setiap perusahaan, baik itu perusahaan kecil maupun perusahaan besar. Salah satu yang menjadi kunci utama kesuksesan dari perusahaan untuk mencapai tujuan adalah bagaimana perusahaan memberdayakan para karyawan pada semua posisi yang ada dalam perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik apabila perusahaan tersebut dikelola oleh sumber daya yang berkualitas dan kompeten, karena kualitas orang-orang didalam perusahaan akan mempengaruhi kualitas perusahaan itu sendiri.

Bank Riau Kepri adalah Bank BUMD milik Pemerintah Provinsi Riau dan Kepulauan Riau yang berkantor pusat di Pekanbaru, Riau, Indonesia. Bank Riau Kepri merupakan suatu organisasi yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa dan memiliki karyawan sebagai sumber daya manusia untuk melaksanakan berbagai pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi. Untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai kompetensi yang tinggi, dimana mereka harus mempunyai wawasan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cukup. Keterampilan

yang memadai dalam menghadapi dan melaksanakan suatu pekerjaan, etos kerja yang tinggi, kesanggupan dalam mengaplikasikan ilmu pengetahuan serta memiliki kemandirian agar dapat tercapainya tujuan organisasi.

Penulis memilih untuk melakukan penelitian pada PT. Bank Riau Kepri dikarenakan adanya berbagai permasalahan didalam kepuasan kerja karyawan. Selain itu karyawan dan lingkungannya dituntut untuk selalu disiplin mengingat semakin ketatnya persaingan dalam dunia bisnis.

Jumlah keseluruhan karyawan Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru mengalami fluktuasi. Berikut adalah tabel jumlah karyawan PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru:

Tabel 1
Kepuasan Kerja tahun 2011-2015.

No	Tahun	Pegawai Awal Tahun	Masuk	Keluar	Pegawai Akhir Tahun
1	2011	297	8	10	295
2	2012	295	10	11	294
3	2013	294	15	14	295
4	2014	295	9	18	286
5	2015	286	15	25	276

Sumber : Div. Human Capital PT Bank Riau Kepri, 2016.

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru mengalami fluktuasi, dan dapat dilihat banyaknya jumlah karyawan yang keluar setiap tahunnya cenderung naik. Untuk tahun 2015, karyawan yang keluar sangat banyak yakni berjumlah 25 orang. Peristiwa ini boleh jadi merupakan indikasi kurangnya kepuasan kerja pada PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru.

Diperlukan beberapa kebijakan dalam pengembangan sumber daya

manusia agar mampu menumbuhkan rasa pertanggungjawaban karyawan terhadap perusahaan. Karyawan sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan dan sebagai unsur terpenting penyelenggara perusahaan sering pula menimbulkan masalah. Hal ini disebabkan setiap manusia mempunyai tingkat kebutuhan, harapan, dan latar belakang sosial dan masalah yang berbeda.

Keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadinya titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan disebut dengan kepuasan kerja. tingkat kepuasan dipengaruhi oleh motivasi (lingkungan kerja fisik/tempat kerja yang baik, system penggajian yang adil, pengharapan, peluang, pengembangan karir, pekerjaan yang pantas).

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, salah satu diantaranya adalah Lingkungan Kerja (Hariandja : 2009). Untuk itu perlu diadakannya penataan lingkungan tempat kerja yang tepat, membuat karyawan lebih nyaman dalam bekerja dan kenyamanan itu menimbulkan rasa puas dalam diri karyawan.

Pengembangan karir sebagai kegiatan MSDM merupakan realisasi hubungan antara individu sebagai pekerja dengan organisasi/perusahaanya. Kondisi yang diperlukan terdapat 3 (tiga) hal yaitu: kesadaran dan pemahaman para pekerja bahwa setiap pekerjaan/jabatan selalu memberikan kesempatan untuk maju dan berkembang, memahami tanggung

jawab pengembangan karir dirinya sendiri dan menyadari dan memahami bahwa tidak mudah bagi organisasi untuk memadankan dirinya dengan karir berupa jabatan/posisi yang tersedia, karena biasanya lebih dari seorang pekerja yang memiliki peluang untuk mendapatkannya. (Subekhi, 2012). Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia (Ruky, 2006). Menurut Mangkunegara (2006) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai.

Dari uraian-uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan judul : Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru.

Berdasarkan latar belakang permasalahan maka untuk mempermudah analisis penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut : 1) Bagaimana pengaruh pengembangan karir, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan?. 2) Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan ?. 3) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan ?. 4) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan ?.

Berdasarkan perumusan masalah penelitian yang telah diuraikan di atas, maka penelitian bertujuan: 1) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. 2) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. 3) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan. 4) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan..

TELAAH PUSTAKA

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2011:117) Kepuasan Kerja adalah menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja optimal. Orang yang memperoleh kepuasan dalam bekerja akan bersungguh-sungguh dan berusaha sebaik mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Siswanto (2009:52) berpendapat bahwa kepuasan kerja dapat diukur dari: Gaji Pekerjaan itu sendiri, Rekan sekerja, Promosi jabatan, Sikap pimpinan kepada bawahan.

Pengembangan Karir

Menurut Mangkunegara (2011:77) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara

maksimum. Betapapun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan programmatic menurut (Siagian, 2008:215).

Menurut Hasibuan (2012:31), indikator pengembangan karir terdiri atas: 1) Pendidikan. 2) Pelatihan. 3) Mutasi. 4) Promosi Jabatan. 5) Masa Kerja.

Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut (Wibowo 2014:271).

Indikator kompetensi menurut (Wibowo, 2010:325-330) adalah sebagai berikut:

1) Konsep diri, sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. 2) Pengetahuan, informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. 3) Keterampilan, kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. 4) Sifat, karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. 5) Motif, sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.

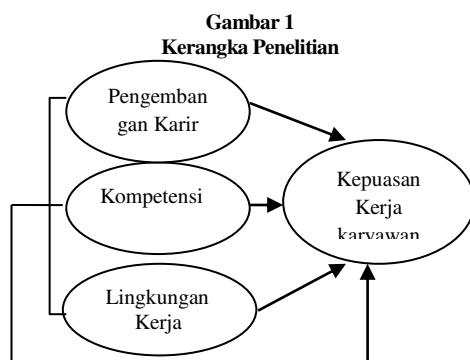
Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja menurut Nuraini (2013:97) adalah segala

sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Nitisesmito (2006) ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mengukur kepuasan kerja karyawan, yaitu: 1) Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik. 2) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka. 3) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada. 4) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Untuk lebih jelasnya mengenai pengaruh antar variabel dapat digambarkan dalam kerangka penelitian sebagai berikut :



Sumber : Data Olahan, 2016.

Hipotesis

Atas dasar latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka penelitian tersebut, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H₁: Pengembangan karir, kompetensi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H₂: Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan..
- H₃: Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H₄: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi variabel	Indikator
Pengembangan karir (X1)	pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Andrew J. Fubrin (dalam Mangkunegara 2011 : 77)	<ul style="list-style-type: none"> • Pendidikan • Pelatihan • Mutasi • Masa Kerja • Promosi Jabatan Hasibuan (2012 : 31)
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan Kerja ialah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan Sedarmayanti (2009)	<ul style="list-style-type: none"> • Struktur kerja • Tanggung jawab kerja • Perhatian dan dukungan pemimpin • Kelancaran komunikasi Nitisesmito (2006)
Kompetensi (X3)	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Konsep diri • Pengetahuan.. • Keterampilan. • Sifat. • Motif.. (Wibowo, 2010:325-330)

Variabel	Definisi variabel	Indikator
	tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. (Wibowo 2014 : 271)	
Kepuasan Kerja (Y1)	Kedadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadinya titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan disebut dengan kepuasan kerja (Martoyo 2007: 156)	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji • Pekerjaan itu sendiri • Rekan sekerja • Promosi jabatan • Sikap pimpinan kepada bawahan <p>Siswanto. (2009:52)</p>

Sumber : Data Olahan, 2016.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Riau Kepri kantor pusat pekanbaru yang berjumlah 276 karyawan. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat akurasi 10% (Sugiyono. 2006:57) adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{276}{1 + 276(0.1)^2} = 73$$

Dengan demikian jumlah sampel yang akan digunakan adalah 73 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *proportionate stratified Random Sampling*.

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan metode wawancara (*Interview*) dan metode kuesioner. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini

adalah data primer dan data sekunder. Data primer berupa hasil pengisian kuesioner mengenai kepuasan kerja karyawan, pengembangan karir, kompetensi dan lingkungan kerja. Sedangkan data sekunder dari penelitian ini yaitu yaitu data yang diperoleh peneliti melalui dokumen-dokumen, catatan-catatan ataupun tulisan-tulisan, merupakan data yang sudah diolah sehingga dapat digunakan langsung untuk keperluan analisis, yakni data jumlah karyawan serta data tingkat turn over karyawan.

Pengujian Instrument

1. Uji Validitas

Menuru Ghazali (2011:52-53) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika t hitung lebih besar dari t tabel, maka hipotesis tidak dapat ditolak atau valid

2. Uji Reliabilitas

Ghazali (2011:47). Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu

Uji Asumsi Klasik

Pada model regresi linear berganda, digunakan asumsi bahwa datanya normal, bebas dari, *multikorelasi*, *heterokedastisitas* dan *autokorelasi*.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data (ghozali, 2011:160). Uji normalitas dapat dilihat dari *Kurva Histogram* dan *Grafik P-P Plot*.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan di antara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi (gejala multikolinearitas) atau tidak. Multikorelasi dapat dilihat dari nilai VIF (*variance-inflating factor*). Jika $VIF < 10$, tingkat kolinearitas dapat ditoleransi (Ghozali, 2011:105).

3. Uji Heterokedastisitas

Menurut ghozali (2011:139), heterokedastisitas menunjukkan bahwa varians tabel tidak sama untuk semua pengamat/observasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas, yaitu dengan melihat *scatterplot*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel yaitu variabel bebas (pengembangan karir, kompetensi dan lingkungan kerja) dan variabel terikat (kepuasan kerja karyawan). Pengaruh antara keduanya ini akan diformulasikan ke dalam persamaan (Sugiyono, 2007:251).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

A = Konstanta

X₁ = Variabel pengembangan karir

X₂ = Variabel kompetensi

X₃ = Variabel lingkungan kerja

b₁b₂b₃ = Koefisien regresi

e = Standar eror

Dalam menguji hasil yang didapat dari kuesioner dilakukan pengujian hipotesis yang mencakup :

1. Uji simultan (uji F)

Uji inidigunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

2. Uji parsial (uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji apakah secara parsial, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2011:98)

3. Uji koefisien determinasi (R²)

Koefisen determinasi (R²) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dari hasil uji validitas diperoleh nilai r hitung dari masing-masing instrument > dari nilai r tabel (0,1940).Nilai r hitung berkisar antara 0,319 sampai 0,717. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item-item dari keempat variabel dinyatakan valid.

Dan dari uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* berkisar 0,677 sampai 0,801. Karena nilai *Cronbac's Alpha* berada di atas angka 0,6 maka dapat diartikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas pada dasarnya, adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data

berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita (Ghozali, 2011:160) Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian *parametric-test* (uji parametric) adalah data harus memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini dapat dilihat dari *one-sample kolmogorov smirnov test*, kurva *histogram* dan grafik *Normal p-p plot*.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.31813723
	Absolute	.073
Most Extreme Differences	Positive	.051
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.628
Asymp. Sig. (2-tailed)		.826

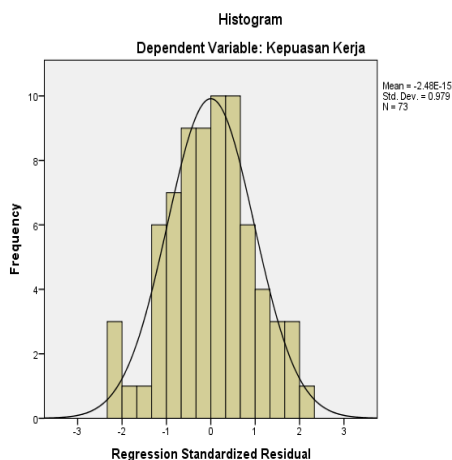
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Olahan, 2016.

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat nilai Asymp. Sig lebih besar dari alpha sebesar 0,05. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa data pada penelitian ini telah terdistribusi normal.

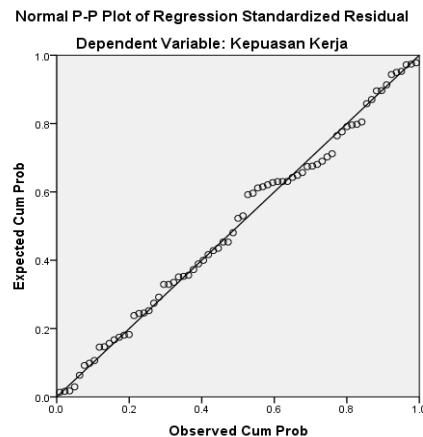
Gambar 2
Kurva Histogram



Sumber : Data Olahan, 2016.

diketahui bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva normal, berbentuk simetris atau lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusinormal.

Gambar 3
Grafik Normal P-P Plot



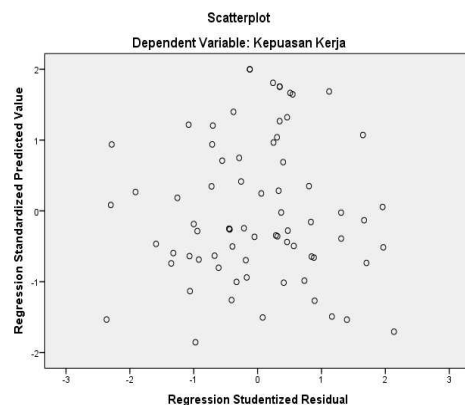
Sumber : Data Olahan, 2016.

Pada gambar 3 *Normal PP Plot of Regression* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Heterokedatisitas

Pengujian *heterokedatisitas* ini dapat dilakukan dengan menggunakan *Scatterplot*.

Gambar 4
Scatterplot



Sumber : Data Olahan, 2016.

Berdasarkan gambar 4 di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heterokedastisitas.

Hasil Uji Multikorelasi

Pengujian multikorelasi bertujuan untuk melihat ada tidaknya hubungan yang sempurna antar sesama variabel bebas, karena dalam asumsi klasik hal ini tidak boleh terjadi.

Tabel 4
Nilai VIF dan Tolerance
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengembangan Karir	,531	1,885
	Kompetensi	,545	1,835
	Lingkungan Kerja	,503	1,987

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Data Olahan, 2016.

Dari table 4 diperoleh nilai VIF seluruh variabel bebas < 10 dan tolerance > 0,10. Dapat diartikan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan pengujian regresi linear yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengembangan Karir	,531	1,885
	Kompetensi	,545	1,835
	Lingkungan Kerja	,503	1,987

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Data Olahan, 2016.

Dari tabel 5 diatas, diperoleh persamaan regres linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,210 + 0,573 X_1 + 0,223 X_2 + 0,212 X_3 + e$$

1. Uji F (Simultan)

Dari hasil pengolahan diketahui F_{hitung} sebesar 80,975 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian diketahui $F_{hitung} (80,975) > F_{tabel} (2,74)$ dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji t (Parsial)

Diketahui nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan 5% dapat diperoleh dengan persamaan $n - k - 1 = 73 - 3 - 1 = 69$. Dengan $\alpha = 5\%$ hasil diperoleh dari t_{tabel} sebesar 1,995. Dengan demikian variabel pengembangan karir, kompetensi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung > t tabel.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Diperoleh nilai R Square sebesar 0,779. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (pengembangan karir, kompetensi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan) adalah sebesar 77,9 %. Sedangkan sisanya 22,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Pembahasan

1. Pengaruh pengembangan karir, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengembangan karir, kompetensi dan lingkungan kerja merupakan faktor penentu suatu karyawan puas atau tidaknya dalam suatu organisasi, dengan diberikannya pengembangan karir yang layak, kompetensi yang adil dan lingkungan kerja yang memadai perusahaan berharap karyawan merasa puas. Setelah diteliti ternyata terbukti bahwa pengembangan karir, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh *positif dan signifikan* terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan hasil ini maka hipotesis yang menyatakan variabel pengembangan karir, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini dapat dibuktikan kebenarannya.

2. Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh *positif dan signifikan* terhadap kepuasan kerja karyawan, yang berarti bahwa semakin meningkat pengembangan karir yang ada selama ini maka menyebabkan kepuasan kerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru semakin meningkat. Untuk itu semakin tinggi karir seorang karyawan sebaiknya instansi dapat memberikan fasilitas - fasilitas yang dapat menunjang tugas karyawan secara profesional.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Sicilia & Marzolina (2015) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh *positif dan signifikan* terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompetensi dapat dilihat dari kemampuan melakukan atau menjalankan tugas, mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam sebuah perusahaan, keahliannya, dan pengetahuan yang dimiliki dengan tujuan agar karyawan mampu mendukung dan mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andriani (2014) dan Parta et al (2014) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh *positif dan signifikan* terhadap kepuasan kerja karyawan, yang berarti bahwa semakin bagus lingkungan kerja yang ada selama ini maka menyebabkan kepuasan kerja karyawan semakin meningkat. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin rapi ruang kerja yang ada, ruang

ventilasi yang ada berfungsi dengan baik, pegawai mendapat jaminan keselamatan kerja dalam melaksanakan pekerjaan, kerjasama antar karyawan berjalan harmonis, fasilitas yang ada semakin lengkap dan hubungan karyawan dengan atasan berjalan harmonis maka kepuasan kerja karyawan semakin meningkat karena dengan lingkungan kerja yang nyaman dapat melaksanakan kerja dengan senang sehingga dapat menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari et al (2012) dan Chaisunah & Ani Muttaqiyathun yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Variabel pengembangan karir, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh *positif dan signifikan* secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Variabel pengembangan karier berpengaruh *positif dan signifikan* terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Variabel kompetensi berpengaruh *positif dan signifikan* terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Variabel lingkungan kerja berpengaruh *positif dan signifikan* terhadap kepuasan kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Pengembangan karir pada PT Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru dalam klasifikasi baik namun hubungan antara atasan dan bawahan perlu dibina kembali agar terjalin hubungan yang lebih harmonis antara atasan dan bawahan, agar dapat saling mendukung dalam pengembangan karir sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Kompetensi yang baik menunjukkan bahwa para karyawan akan menunjukkan aktivitas yang menguntungkan perusahaan, sebab karyawan yang berkompeten akan cepat menanggapi segala perintah dan tidak akan sulit memahami pekerjaan yang baru apabila mendapatkan sesuatu tugas ataupun hal yang baru.
3. Agar karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan yang dikerjakannya sebaiknya perusahaan harus memperhatikan dan memperbaiki lingkungan kerjanya, baik lingkungan kerja yang bersifat fisik maupun non fisik sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan melakukan penelitian tidak hanya disatu perusahaan saja tetapi membandingkan beberapa perusahaan agar hasilnya lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani et al. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Tabungan Negara di Bandung*.
- Ghozali Imam. (2011). *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Gita Sicilia, Marzolina. *Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru*.
- Hariandja Marihot Tua, Efendi, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan , S. P. Melayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keenam, Cetakan kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Nitisesmito, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Jambatan, Jakarta.
- Nuraini. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Parta, Isyandi, Sri Indarti. 2014. *Pengaruh Pendidikan & Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (studi kasus pada PT. Jasaraharja (Persero) Cabang Riau Dan Kepulauan Riau)*. Pekanbaru.
- Sari et al. 2012. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Cabang Malang)*.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Bandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kelima belas, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siswanto. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Subekhi, Akhmad, dan Mohammad Jauhar,. 2012, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Jakarta: Prestasi Pustaka.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Cetakan keempat, Depok: PT. Raja Grafindo Persada.